

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA - CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”

**“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS EN
EL PROCESO DE SELECCIÓN”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**


POR

**WENDY ROXANA RIVERA MORALES
ANABELL DE JESÚS SAAVEDRA LUNA**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGAS**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADAS**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2017

The background of the document features a large, faint watermark of the official seal of the University of San Carlos of Guatemala. The seal is circular and contains the Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEMALENSIS INTER PLUS ULTRA" around its perimeter. The central emblem depicts a seated figure, likely a saint or scholar, flanked by two lions and two castles. Below the central figure is a shield with a cross and a banner.

CONSEJO DIRECTIVO
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala

M.A. Mynor Estuardo Lemus Urbina
DIRECTOR

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal
SECRETARIA

Licenciada Karla Amparo Carrera Vela
Licenciada Claudia Juditt Flores Quintana
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Pablo Josue Mora Tello
Mario Estuardo Sitaví Semeyá
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Licenciada Lidey Magaly Portillo Portillo
REPRESENTANTE DE EGRESADOS



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



c.c. Control Académico
CIEPs.
Reg.020-2014
CODIPs. 2205-2017

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

27 de octubre de 2017

Estudiantes

Wendy Roxana Rivera Morales
Anabell de Jesús Saavedra Luna
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto VIGÉSIMO (20º.) del Acta SETENTA Y CINCO GUIÓN DOS MIL DIECISIETE (75-2017), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 27 de octubre de 2017, que copiado literalmente dice:

VIGÉSIMO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **"LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN"**, de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

Wendy Roxana Rivera Morales
Anabell de Jesús Saavedra Luna

CARNÉ No. 2004-16379
CARNÉ No. 2004-16601

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Marco Antonio García Enríquez y revisado por la Licenciada Elena María Soto. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los Trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal
SECRETARIA

/gaby



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS




CIEPs. 090-2017
REG. 020-2014

Escuela de Ciencias Psicológicas
Recepción e Información
CUM/USAC



INFORME FINAL

FIRMA:  HORA: 14:15 Registro: 020-2014

Guatemala, 25 de octubre de 2017

Señores

Consejo Directivo

Escuela de Ciencias Psicológicas

Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Elena María Soto** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN”.

ESTUDIANTES:

Wendy Roxana Rivera Morales
Anabell de Jesús Saavedra Luna

CARNE No.

2004-16379
2004-16601

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 18 de octubre del año en curso por el Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. Se recibieron documentos originales completos el 18 de octubre de 2017, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”



Centro Universitario Metropolitano -CUM- Edificio “A”
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Guatemala, C.A. Teléfono: 24187530

Guatemala, 25 de octubre de 2017

Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN”.

ESTUDIANTES:

Wendy Roxana Rivera Morales
Anabell de Jesús Saavedra Luna

CARNÉ No.

2004-16379
2004-16601

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 18 de octubre de 2017, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Elena María Soto
DOCENTE REVISORA



Guatemala, 21 de agosto de 2015

Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología
-CIEPs- "Mayra Gutiérrez"

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe final de investigación titulado **"LA DISCRIMINACION LABORAL EN PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS EN EL PRECOESO DE SELECCIÓN"** realizado por las estudiantes Anabell de Jesús Saavedra Luna, Carné 2004-16601 y Wendy Roxana Rivera Morales, Carné 2004-163793

El trabajo fue realizado a partir del 29 de mayo del 2009 hasta el 21 de agosto de 2015.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Son otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciado Marco Antonio García Enríquez
Psicólogo
Colegiado No. 5950
Asesor de Contenido



Gobierno de Guatemala

Ministerio de Trabajo
y Previsión Social

Ref. CS-RG/yemm
Of.04 -2015

Guatemala, febrero de 2015

**M.A.
Helvin Velásquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología
-CIEPs- "Mayra Gutiérrez"**

Licenciado Velásquez:

Deseándole éxito en sus labores cotidianas, por este medio le informo que las estudiantes **Wendy Roxana Rivera Morales, con carné 200416379 y Anabell de Jesús Saavedra Luna 200416601**, aplicaron 50 encuestas en esta institución a personas que se dirigían a atención al cliente, como parte del trabajo de investigación titulado: **"DISCRIMINACIÓN LABORAL A PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN"** en el período comprendido del 01 al 11 de septiembre del año 2014 en horarios de 08:00 a.m. a 13:00 p.m. horas.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, atentamente


Roberto García
DIRECTOR
C: COMUNICACIÓN SOCIAL

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR WENDY ROXANA RIVERA MORALES

LICDA. DINA ALEJANDRA DONIS MORALES
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
COLEGIADO 4152

LIC. MARCO ANTONIO GARCÍA
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
COLEGIADO 5950

POR ANABELL DE JESUS SAAVEDRA

LIC. MARCO ANTONIO GARCÍA
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
COLEGIADO 5950

LICDA. ELIDA BEATRIZ RUÍZ
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
COLEGIADO 6199

DEDICATORIAS:

A:

DIOS:

Primeramente por ser fuente de sabiduría y por darme la oportunidad de alcanzar cada una de las metas trazadas a lo largo de mi vida. *“DIOS SIN TI NADA PODEMOS HACER “*

MIS PADRES:

Con todo el amor que se merecen, orgullosamente agradezco por su apoyo incondicional y por inculcar en mí el deseo de superarme desde los primeros años de mi vida

MI FAMILIA EN GENERAL:

Gracias por incentivarme a seguir adelante y como un ejemplo de que todo lo que se propone con fé y constancia se puede lograr.

PERCY ROVELO

Por su paciencia y apoyo incondicional durante este proceso

MI AMIGA:

Especialmente a Anabell Saavedra por su confianza y amistad brindada en los últimos 12 años.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y ESPECIALMENTE A LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS:

Gracias por haberme abierto las puertas para la adquirir nuevos conocimientos y así forjar mi carrera profesional.

Wendy Roxana Rivera Morales

DEDICATORIAS:

A:

DIOS:

Por ser la fuente de mayor energía del universo y a través de ella alcanzar todo lo que he querido. **MUCHAS GRACIAS**

ESPECIALMENTE:

A Mi princesa Maeva Nahiara, como ejemplo de que todo sacrificio tiene recompensas y que todo lo que tú quieras lo vas a lograr confiando siempre en papá Jesús.

Foránea no olvides que todo lo que se traza en la vida se puede solo hay que creer y que estar seguro de que se quiere, nunca haga nada sin Dios todo es más fácil cuando decidimos caminar atado a su mano.

Dash por tu motivación, paciencia y ejemplo de lucha y constancia.

MIS AMIGOS:

Especialmente a Marco Antonio García, Wendy Rivera, Martín Rivera, Flower, Tutu, Nidia, Alba, Mi Sofi, Pauli, y a todos mis VIP de OVL que los quiero un montón, por creer en mí por su paciencia, comprensión y perseverancia en este nuevo logro.

Anabell de Jesús Saavedra Luna

AGRADECIMIENTOS:

A:

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

NUESTRO ASESOR

Licenciado Marco Antonio García

Por su amistad y orientación en el proceso de la investigación

Ministerio de Trabajo de Previsión Social

Por permitirnos realizar las encuestas que fueron la base de la investigación. Gracias.

ÍNDICE

	Pág.
Resumen	
Prólogo	
CAPÍTULO I	
1. Planteamiento del problema y marco teórico	4
1.1 Planteamiento del problema	4
1.2 Objetivos	9
1.2.1 Objetivo general	9
1.2.2 Objetivos específicos.....	9
1.3 Marco teórico.....	10
1.3.1 Antecedentes	10
1.3.2 Desempleo en Guatemala.....	14
1.3.3 Discriminación	16
1.3.3.1 Discriminación laboral.....	18
1.3.3.2 Definición y sus características.....	19
1.3.4 Derecho al trabajo versus discriminación laboral.....	19
1.3.5 Las luchas por las libertades humanas y el derecho a la no Discriminación	19
1.3.6 Erradicación de la discriminación en pro de la igualdad.....	21
1.3.7 Discriminación laboral en el ámbito internacional OIT.....	22
1.3.8 Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de desempleo.....	23
1.3.9 Generalidades de la discriminación laboral	23
1.3.10 Discriminación salarial.....	24
1.3.11 Discriminación en el empleo.....	24
1.3.12 Discriminación ocupacional	24
1.3.13 Discriminación en la adquisición de capital humano	25
1.3.14 Tipificación de la discriminación laboral	25
1.3.15 Selección de personal.....	25

CAPÍTULO II

2.1 Enfoque y modelo de investigación	27
2.2 Técnicas	28
2.2.1 Técnicas de muestreo	28
2.2.2 Técnicas de recolección de datos	28
2.2.3 Técnica de análisis de datos	29
2.3 Instrumentos.....	30
2.4 Operalización de los objetivos.....	33

CAPÍTULO III

Presentación, análisis e interpretación de los resultados	34
3.1 Características del lugar y de la población	34
3.1.1 Características del lugar	34
3.1.2 Características de la población	35
3.2 Presentación, análisis e interpretación de los resultados	36
3.3 Análisis general	46

CAPÍTULO IV

Conclusiones y recomendaciones	49
4.1 Conclusiones	49
4.2 Recomendaciones	51
Bibliografía	52

RESUMEN

La discriminación laboral en personas mayores de 35 años en el proceso de selección.

**Autoras: Wendy Roxana Rivera Morales
Anabell De Jesús Saavedra Luna**

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer la existencia de discriminación laboral en las personas que asisten en busca de ayuda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dado que las industrias buscan contratar mano de obra barata para desempeñarse en un puesto específico junto con todas las funciones que esta implica, dejando a un lado a personas capacitadas, responsables con cualidades y habilidades enriquecidas a través de la experiencia. Paralelamente se trabajaron con objetivos específicos siguientes: se determinó el nivel de discriminación laboral y su relación al factor edad en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se identificaron cuáles son los factores por los que les es negado el derecho laboral a personas mayores de 35 años y que buscan ayuda mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por último, se establecieron lineamientos generales para erradicar la discriminación laboral en personas mayores de 35 años, que no califican para acceder a una plaza de trabajo y que asisten al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en búsqueda de una oportunidad laboral.

Este estudio se realizó con una muestra de 50 personas comprendidas entre 35 y 60 años en procesos de selección que llegaron a solicitar ayuda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social ubicado en la zona 9 de la ciudad capital. Se utilizó la técnica de muestreo intencional y se aplicaron técnicas como la entrevista, la observación y encuesta. Se aplicó una encuesta diseñada con preguntas específicas ligadas a la problemática que se investigó a través de las quejas de las personas que buscaron apoyo en el MINTRAB por medio de una ficha de observación. También se aplicó una entrevista que permitió profundizar y comprobar la existencia de la discriminación al personal de la institución.

En conclusión se establece la existencia de discriminación laboral en las personas que asisten en búsqueda de ayuda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo que refiere mayor esfuerzo por parte de los desempleados quienes deberán romper el paradigma, lograr demostrar con su preparación que pueden ocupar puestos que le permitan tener una calidad de vida.

PROLÓGO

La importancia de la presente investigación radica en el efecto que produce en las personas que buscan una oportunidad de trabajar, de alguna manera aún antes de iniciar el proceso, el cual es sometido a tema de juicio desde el momento del reclutamiento que de alguna manera es donde inicia la discriminación por su edad aun observando que posee las cualidades que requieran para un puesto.

La encuesta de discriminación laboral a personas mayores de 35 años tuvo como finalidad establecer la existencia de discriminación laboral en las personas que asisten en busca de ayuda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se debe considerar que la edad no es un factor que determine si la persona es competente hasta que sea comprobada su productividad, dado que la experiencia, la capacidad y la eficiencia llegan a ser un indicador que se tiene personal calificado para el crecimiento de cualquier organización o empresa.

Ante la realidad del poco interés hacia el valor agregado humano se considera la realización de esta investigación, ya que muy pocos conocen la realidad por la que pasan, los miedos, la ansiedad ante los procesos de reclutamiento y selección políticamente restringidos para personas mayores de 35 años, claro está, se olvidan las necesidades que se enfrentan en este país como factores económicos, sociales y hasta familiares, debiéndose entender que estos son los principales actores encargados de generar el desarrollo de una nación, sin embargo en la mayoría de las veces solo se enfoca en la productividad.

Otro determinante es el presupuesto de una empresa y el costo que se requiere en el proceso de contratación como personal más joven en niveles ejecutivos o bien, que en los mismos procesos de desempeño no se valore el trabajo de los empleados antiguos. Además de éstos factores, esta investigación permitió realizar un análisis de que en Guatemala existe la discriminación laboral para personas mayores de 35 años de edad, esta problemática afecta al ser humano

como tal llevando a las personas a tomar vías alternas laborales que llevan al país a una crisis de desempleo y de daño para otras áreas. De esta manera se hizo necesario generar conciencia a las personas que asistieron en el estudio y que se acercaron al Ministerio de Trabajo, que es necesario motivarse tanto interna y externamente, así como apostarle a la preparación personal para aplicar a las vacantes. Cómo empresas también deben considerar las necesidades que tienen las personas en mejorar su nivel de vida.

Queremos dar un agradecimiento muy especial a los Directivos del Ministerio de Trabajo y a las personas involucradas en esta investigación base que nos permitió obtener los resultados para nuestro trabajo de tesis, muchas gracias.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1 Planteamiento del problema

Guatemala es uno de los países de la región centroamericana donde muchas personas se quejan de sufrir discriminación laboral por el factor edad. Actualmente se vive en una sociedad en donde día a día las oportunidades de trabajo son muy escasas en comparación con la demanda que existe para el mismo. La falta de oportunidades laborales, radica en que los grandes empresarios no están dispuestos a invertir en capital humano debido a la crisis económica por la que está atravesando el país, obligando así al poco personal existente a trabajar más por igualdad de salarios.

La falta de oportunidades laborales radica en que la industria guatemalteca no está dispuesta a invertir tiempo y recursos en adiestramiento básico, es común observar en los clasificados que uno de los requisitos es la edad, generalmente entre 25 y 30 años de edad, recién graduado, con amplia experiencia, al hacer un análisis de los requisitos que se solicitan no concuerdan con lo publicado, es decir de los perfiles, condiciones laborales y las responsabilidades no coinciden con el salario propuesto o las obligaciones laborales que sostendrá el futuro empleado. Aunado al factor edad se suman el factor género y hasta la formación de la casa de estudios.

Es muy común escuchar a personas mayores de 35 años quejarse por la falta de oportunidades que existen para ellos, los empleadores aluden a esta situación afirmando que las personas mayores rinden menos que las más jóvenes, dejando de esta forma a cientos de familias sin recursos económicos

para poder subsistir, lo que provoca que día a día exista más pobreza económica y emocional en estas personas. Ya que al sentirse discriminados y hasta cierto punto rechazados por la sociedad genera: baja autoestima, desvalorización, desmotivación, sentimientos de culpa, depresión y la pérdida de valores personales.

Desde 1919 la eliminación la discriminación en el empleo y la ocupación y la promoción de la igualdad han constituido una parte fundamental de la labor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se trata de un principio y derecho fundamental en el trabajo consagrado en el convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 la obligación de los Estados miembros de la OIT de respetar, promover y cumplir este principio fue reafirmada en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998. La persistencia de la discriminación racial en el mundo del trabajo ha sido puesta en relieve en los tres informes globales sobre las discriminaciones preparadas en el marco de seguimiento de la declaración de 1998. La discriminación por motivo de raza afecta a millones de trabajadores de todo el mundo. Las minorías étnicas, los pueblos indígenas, los afrodescendientes, los romaníes, los nacionales, los de origen extranjero y los trabajadores migrantes se encuentran entre los más afectados. Cuando la discriminación racial no se tolera en el lugar de trabajo no sólo son esas minorías étnicas y raciales las que sufren. De conformidad con la Declaración de las Naciones Unidas son la Eliminación de todas las formas de discriminación racial.

“En Guatemala, el registro del desempleo abierto presenta serias deficiencias, como corresponde a una economía poco formalizada. Es difícil creer que durante una crisis económica como la de los años ochenta, las tasas de desempleo hayan oscilado en torno al 3% (2,2% en 1980, 3,5% en 1987 y 2,0% en 1989). Ahora bien, aunque éste no sea un indicador correcto de la

dimensión de las dificultades para obtener empleo (especialmente entre la población indígena), sí puede tomarse en cuenta para seguir las variaciones del problema, así como para examinar su composición interna”¹

Sin embargo, las cifras señalan que durante los ochenta, sus tasas fueron casi el doble de las de ellos, lo que significaba que llegaban a ser un 40% del total de desempleados. La composición del desempleo abierto por ramas de actividad muestra que la desocupación en la industria afecta más a los hombres y el que se produce en el sector servicios golpea más a las mujeres, aunque también alcanza a un número considerable de desempleados varones.

Por otro lado, la teoría psicológica conductual respaldó la presente investigación que según Jhon B. Watson, se basa en la teoría mecanicista que describe la conducta observable como una respuesta predecible ante la experiencia. Los conductistas creen que el ambiente tiene influencia mucho mayor, sosteniendo que los seres humanos de todas las edades aprenden acerca del mundo de la misma forma lo hacen otros organismos: reaccionando a condiciones o aspectos de su ambiente que consideran agradables, dolorosas o amenazantes. Otra teoría es la Psicosocial que según Erik Erikson que indica cómo influye la sociedad en el desarrollo de la personalidad. Cabe mencionar la séptima etapa que es la Generatividad vrs. Estancamiento (cuidado) llamada, también, generatividad ya que es aquí donde se descubre la necesidad de un trabajo y de afectos sostenidos y productivos esta etapa esta comprendida entre los 25 y 60 años de edad.²

Para Erikson, en cada etapa de la vida hay una tarea evolutiva, y una crisis asociada a ella por lo tanto se debe resolver favorablemente, aunque también se

1 Instituto Nacional de Estadísticas. Consultado el 11 de marzo 2015. [en línea] <https://www.ine.gob.gt/index.php/sistema-nacional>. Año 1998. Pág.1

2 Werther, William B et.al. Administración de Personal y Recursos Humanos Mc Graw Hill. Edición 5, México. Año 1996. Pág. 238

puede fracasar en su resolución, también hará que de alguna manera supondrá poner límites al desarrollo y a la realización personal. En la adultez media la tarea consiste en el logro de la generatividad v/s un estado de estancamiento, y la virtud que surge de esta crisis es el cuidado por los otros.

“Generatividad supone apoyar a las nuevas generaciones. Se expresa a través del ejercicio de roles; enseñar, instruir, transmitir valores. Comprometerse a mejorar las condiciones de vida para las generaciones venideras. Se relaciona con alcanzar cierta trascendencia, es decir, con "dejar algo"; trascendencia con respecto a nosotros mismos y hacer nuestra propia contribución al mantenimiento y al progreso del mundo en que se vive”³

Por tanto, decir que el trabajador no se ha sentido o creído en sí mismo, en sus capacidades, virtudes y habilidades puede ser, desde el enfoque Ericksoniana, por la poca experiencia en instrucciones, valores, ejercicio de roles y que repercuten en las condiciones de vida de la persona, de este modo le es difícil alcanzar las metas propuestas, además alcanzarlas significa un sentido de trascendencia, lo cual hace mayor impacto en un trabajador que aún no tiene como comenzar a realizarse o cubrir sus necesidades básicas, por lo que decir o de una trascendencia puede llegar a ser imposible, claro está, desde éste enfoque, es considero un ser como un ente en desarrollo, es por eso que la teoría sirvió de fundamentación para concretar este estudio.

Ante la realidad del poco interés hacia el valor agregado humano se consideró la realización de esta investigación, haciendo énfasis en la realidad

3 Jiménez, Rodrigo, Janina Fernández. La igualdad de género en el derecho laboral centroamericano/ OIT. Oficina Internacional del Trabajo para Centroamerica, Haiti, panamá y Republica Dominicana, San José, costa rica. ISBN – 9977-25-126-6. pp.177.

que aqueja al país sobre el tema de la discriminación laboral a personas mayores de 35 años ignorando las necesidades de carácter emocional, económico y social y es por ello que surgen las siguientes interrogantes: ¿Existe discriminación laboral en las personas que asisten en busca de ayuda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social? ¿Qué relación existe entre el nivel de discriminación laboral y el factor edad en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social? ¿Cuáles son los factores por los que les es negado el derecho laboral a personas mayores de 35 años y que buscan ayuda mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general:

Establecer la existencia de discriminación laboral en las personas que asisten en busca de ayuda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

1.2.2 Objetivos específicos

Determinar el nivel de discriminación laboral y su relación con el factor edad en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Identificar cuáles son los factores por los que se les es negado el derecho laboral a personas mayores de 35 años y que buscan ayuda mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Establecer lineamientos generales para erradicar la discriminación laboral en personas mayores de 35 años, que no califican para acceder a una plaza de trabajo y que asisten al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en búsqueda de una oportunidad laboral.

1.3 MARCO TEÓRICO

1.3.1 Antecedentes

En la actualidad para la mayoría de las empresas, el requisito para obtener un empleo, es no tener más de 35 años. Estimular la participación de las personas mayores en el mercado laboral reflejaría el interés de las distintas administraciones por revertir la tendencia hacia la jubilación anticipada.

En Guatemala se prefiere contratar a personas jóvenes, guapas, con buena presentación y una serie de requisitos netamente físicos, que no están escritos en su descriptor de puesto, pero que son factores determinantes para obtener un empleo; personal aparentemente más barato, dinámico y con mejor imagen. Los mayores de 35 años, los no muy agraciados físicamente, discapacitados, indígenas, etcétera, pueden verse sin posibilidades laborales.

En el estudio sobre *“La igualdad de género en el derecho laboral centroamericano, del instituto latinoamericano de las naciones unidas para la prevención del delito y tratamiento del delincuente –ILANUD”*, con el objetivo de realizar un análisis comparativo sobre la igualdad de género en el ámbito de la administración de justicia laboral, en los países de la región centroamericana, con especial énfasis en la maquila; Hace énfasis con respecto al artículo 2 inciso e) de la CEDAW donde indica a la necesidad de tomar medidas apropiadas para eliminar la discriminación no solo las que son practicadas contra la mujer, sino además considera que los trabajadores no deben ser excluidos ni por su edad, ni raza, ni religión, además hace mención que algunas de las situaciones que pueden presentar discriminaciones indirectas son:

- a- Procedimientos de selección de personal (criterios, requisitos o condiciones) Consiste en utilizar un procedimiento de selección de personal que excluya a un número mayor de personas salvo que se justifique por razones de idoneidad del puesto. Criterios de estatura o

fuerza deben ser analizados en el caso concreto, para determinar la justificación según el perfil ocupacional.

- b- Los test de personalidad, inteligencia, comportamientos, etc., también deben ser revisados para que no excluyan por sexo o por razones de discapacidad o raza.

Mediante este argumento y demás fundamentos en el estudio se concluye que para el caso de que la discriminación se manifieste en perfiles de puestos, cultura organizacional, ofertas de trabajo etc. no existen realmente acciones claras que impidan este tipo de discriminación. Se requiere investigar las diversas formas en que se manifiesta, para desarrollar los mecanismos jurídicos necesarios para evitarla, esfuerzos que ha realizado la legislación europea, como es el caso italiano que regula la discriminación en perfiles profesionales, ofertas laborales, etc. Por otra parte, los operadores jurídicos, docentes, sindicalistas y trabajadores no están conscientes de esta discriminación, por lo que su desarrollo ha sido muy escaso, no se estudia, no se presentan demandas y menos se exigen derechos.”⁴

En otro estudio de la autora Flor del Rosario Tohom sobre la problemática: *“Desafíos para la inclusión y la equidad laboral en Guatemala”* del año 2012, refiere que es importante solucionar estos problemas estructurales, la responsabilidad radica precisamente en la misma sociedad guatemalteca, que debe tomar conciencia y aprovechar la diversidad de la que se compone, desarrollando un sentido de tolerancia; desechando viejas e infundadas prácticas como la discriminación y los prejuicios, sobre todo en materia laboral; y condenando el enriquecimiento que se basa en la explotación de humano contra humano, pues solo favorecen las grandes desigualdades, en lo que acceso a desarrollo humano se refiere. En consecuencia, es preciso analizar la situación laboral en que se encuentran los sectores tradicionalmente segregados, porque

4 Op.cit.Pág. 25

sus retos y desafíos deben interesarnos a todos los guatemaltecos, porque en la medida que empiecen a superarse, será posible lograr un notable bienestar en la calidad de vida de todos los ciudadanos, pues habrá desarrollo técnico en todos los sentidos, teniendo presente que las consecuencias de las políticas y el funcionamiento de las economías afectan la vida de todas las personas” En su capítulo dos comenta que “La edad no debería ser un factor determinante en la vida laboral de una persona, y en las oficinas de recursos humanos ‘los años’ no deben ser hechos que representen altas o bajas ponderaciones que decidan sobre la adjudicación o no de una plaza de trabajo. Debe asignársele más valor a otros aspectos como la aptitud, capacidad y responsabilidad, que demuestren los trabajadores en el desempeño de las labores La diversidad de criterios utilizados en la contratación de personal, hace que se presenten contradicciones que rondan en lo irónico: Pues ‘la inexperiencia’ en la juventud es un obstáculo que bloquea el acceso al trabajo, lo mismo que ‘la amplia experiencia’ en personas adultas”⁵

“En otro punto describe que al trabajador se ve como un objeto con fecha de caducidad y no como un sujeto de derecho, vulnera la dignidad de trabajadores que se acercan a la tercera edad, además precarizar sus condiciones de supervivencia. La edad en la legislación guatemalteca, se contempla únicamente para aspectos de retiro o jubilación, la que se determina a los 65 años, haciendo referencia a un reducido sector de la población laboral: los trabajadores del estado; que para 2009, junto a trabajadores del sector privado, eran representantes de un minoritario 32% del total de la población económicamente activa (PEA). Esto puede interpretarse como una alarmante condición de inseguridad social para el resto de trabajadores, que solo pueden colocarse en el trabajo ‘que encuentran’, no en el que quisieran, limitando así la posibilidad de

5 Carillo Padilla, Ana Lorena. Sufridas hijas del pueblo: la huelga de las escogedoras de café de 1925 en Guatemala. Revista Mesoamérica Número 27. 1994. pág. 93.

desarrollar una carrera profesional en una rama especializada de acuerdo a sus capacidades y preferencias, haciéndose consecuentemente, más cerrado el círculo vicioso de la pobreza.”⁶

De esta manera en sus conclusiones comenta que el sistema guatemalteco, tanto en lo público como en lo privado, adolece de modelos económicos adecuados para generar fuentes de empleo, que se inspiren en principios de equidad y justicia social, que garanticen una auténtica y armoniosa integración de toda la diversidad de su población económicamente activa (PEA). Esta situación repercute en el ámbito particular de cada familia, que ve drásticamente reducido su poder adquisitivo, agudizando la vulnerabilidad socioeconómica del país, debido a la ausencia de inversión para generar empleo, siendo la tendencia actual disminuir la cantidad de empleo, pero que la producción siga siendo la misma, es decir más trabajo para menos personas.

Por lo anterior, se encuentra que cada los estudios existen poco estudios realizados en Guatemala o a nivel Centroamericano que estén enfocados en el tema de la discriminación laboral, se pueden encontrar ideas y conceptualización en la discriminación laboral, pero no se hace énfasis en los procesos de selección para personas mayores de 35 años, lo que implica la necesidad de éste estudio. Otro factor es que en Guatemala según las investigación leídas e investigados, no se evidencia la formulación o al menos un programa que respalde a la población que no consigue una oportunidad laboral debido a su edad, lo que significa que en las entidades privada y publicas no se preocupan si quiera en analizar que éste tipo de población son los que ofrecen experiencia y mayor productividad por el objeto de sus necesidades personales, pero parece ser que se enfocan en los adultos jóvenes quienes ofrecen una mano de obra

6 Ibidem. Pág. 111.

barata pero que no tiene objetivos claros por consecuencia presentan bajo rendimiento o la rotación laboral.

1.3.2 Desempleo en Guatemala

“En Guatemala, el registro del desempleo abierto presenta serias deficiencias, como corresponde a una economía poco formalizada. Es difícil creer que durante una crisis económica como la de los años ochenta, las tasas de desempleo hayan oscilado en torno al 3% (2,2% en 1980, 3,5% en 1987 y 2,0% en 1989). Ahora bien, aunque éste no sea un indicador correcto de la dimensión de las dificultades para obtener empleo (especialmente entre la población indígena), sí puede tomarse en cuenta para seguir las variaciones del problema, así como para examinar su composición interna.”⁷

El sub-registro del desempleo es más agudo en las mujeres porque éstas tienden a declararse como amas de casa (inactivas) cuando quedan desempleadas. Sin embargo, las cifras señalan que sufren regularmente de un mayor desempleo que los varones. Durante los ochenta, sus tasas fueron casi el doble de las de ellos, lo que significaba que llegaban a ser un 40% del total de desempleados.

“El desempleo afecta más duramente a la población joven, y en su interior, las jóvenes sufren más el problema que sus coetáneos varones. Estas diferencias son aún más grandes cuando se trata de obtener el primer empleo: en 1987, sólo un tercio de los varones desempleados entre 15 y 30 años eran

7 Instituto Nacional de Estadísticas. Consultado el 11 de marzo 2015. [en línea] <https://www.ine.gob.gt/index.php/sistema-nacional>. Año 1998. Pág.1

nuevos entrantes al mercado de trabajo, mientras entre las jóvenes desempleadas la mitad de ellas no había conseguido su primera ocupación”⁸

La composición del desempleo abierto por ramas de actividad muestra que la desocupación en la industria afecta más a los hombres y el que se produce en el sector servicios golpea más a las mujeres, aunque también alcanza a un número considerable de desempleados varones. El conflicto que persigue a casi todos los países del mundo es el mal uso del potencial humano, convirtiéndose en su totalidad en un sufrimiento existencial de todas las sociedades, pues no hay cosa más cruel y dolorosa que el no sentirse útil y productivo ni al más cercano círculo de personas.

Esta situación existencial, empieza en la propia realidad, que nada tiene que ver con el mundo material, sino en riqueza espiritual, pues si parte de una visión exterior, no se tendría el conocimiento ni el valor del modo de como poder vivir y por ende la calidad de vida se quiere llevar, según la concepción y proyección social.

El problema estriba en que se desconoce la calidad de seres humanos que existen en el mundo, ya que parece que se está en una selva de sobrevivencia y que ganará el más fuerte. Fundamentalmente, la riqueza de la vida y existencia va ligada al ser y estar, dos verbos profundos llenos de acción, estando siempre presentes exhortando a ser creativos, llenos de vida, sin subestimar el potencial para poder aportar algo mejor al mundo, ganando el derecho de pertenencia y existencia, con la satisfacción de que algo se ha logrado.

⁸ Asociación amigos del país. Historia General de Guatemala. Guatemala Tomo IV. Año 2010.Pp.115.

*“El desempleo es una lamentable condición, pero no una forma continua de vida, ni mucho menos el pretexto de acomodación. Es más bien una situación circunstancial para detenernos un momento, pensar y respirar profundamente, como una parada técnica para tomar alientos y poder proseguir el camino de la conquista”.*⁹ Dentro de la meditación se puede también plantear y ajustar el tipo de servicio y calidad que va a prestar y como lo va a valorar, ya que no puede regresar a dar un servicio laboral plagado de mediocridad y el costo que este representa, pues ya se ha desperdiciado mucho potencial y lo valioso del tiempo que va paralelo a la vida.

Aquí el estancamiento es la capacitación en los diferentes niveles de educación es obvio y precisamente ese es uno de los principales problemas para poder resurgir de las profundidades, donde no se vislumbran las mejoras de crecimiento y también ese es el pretexto perfecto para los que contratan y ven el potencial de los candidatos.

La idea es profundizar y resurgir de la mediocridad y cambiar el rumbo de la propia existencia, poniéndose nuevos retos y con la basta experiencia y el conocimiento renovado, descubrir, innovar, inventar algo de su propia creatividad y lanzarse al ruedo de la crítica y el aplauso para no volver a ser del montón, que son las gradas para que los que andan en el camino de la conquista, les hagan el camino más libre de obstáculos.

1.3.3 Discriminación

“Situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone

9 Edgar, Reyes. Evaluación de la Sostenibilidad en Guatemala, FLACSO Guatemala. Año 1997. Pág. 40.

*diferenciación y reconocimiento). Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda y bienes y servicios”.*¹⁰

*“La mayor parte de los países practican la discriminación contra extranjeros y otras minorías dentro de sus fronteras. Esta discriminación puede ser por razones de religión (como la existente entre protestantes y católicos o entre musulmanes y judíos), por razones de raza (como la política de apartheid que se practicó en Suráfrica entre 1948 y 1992) por razones de sexo (como ocurre en muchos países donde las mujeres tienen derechos muy limitados) por razones de edad (como para acceder a un empleo)”.*¹¹

La legislación de cada país debería ser el medio para combatir la discriminación, pero con frecuencia son precisamente estas leyes las que, de forma activa o pasiva, alientan las prácticas discriminatorias. Por lo general se ha observado que la discriminación aumenta de forma considerable en periodos de recesión económica, en donde la población vuelca su insatisfacción sobre otros grupos étnicos o religiosos considerados como presuntos causantes de esta situación.

Los esfuerzos internacionales para combatir la discriminación han sido casi inexistentes hasta la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas (ONU) en 1945. *“Uno de los objetivos de este documento era fomentar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los individuos sin distinción de raza, sexo, edad, idioma o religión”*¹². La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones

10 Edgar, Reyes. Evaluación de la Sostenibilidad en Guatemala, FLACSO Guatemala. Año 1997. Pág. 45

11 Ibidem. Pág. 67

12 Del Olmo Gutiérrez. Filosofía y Teoría Social., Tomo I. Universidad de Chile, Chile. Año 2007. Pág. 437

Unidas en 1948, contiene una amplia afirmación de los derechos humanos, aunque carece de efecto vinculante sobre los Estados miembros. Posteriormente *“la Asamblea General aprobó el Acuerdo sobre Derechos Civiles y Políticos (que entró en vigor en 1976), así como acuerdos específicos sobre prevención y penalización del genocidio y sobre eliminación de cualquier forma de discriminación racial. Estos acuerdos fueron firmados por la gran mayoría de los países, entre los que no se encontraba Estados Unidos, aunque en febrero de 1986 el Senado de este país respaldó la condena de la ONU sobre el genocidio”*.¹³

El principal obstáculo a la protección internacional de los derechos humanos es el hecho de que la mayoría de los países no aceptan la intervención en sus asuntos internos, y no reconocen la discriminación de sus propios ciudadanos. En cierta medida esta dificultad ha podido ser solventada por organizaciones como la Comisión Europea de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Algunas organizaciones independientes, como Amnistía Internacional, trabajan por la protección de los derechos humanos y contra la discriminación en todo el mundo.

1.3.3.1 Discriminación laboral

“La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo” ¹⁴

13 Ramírez García, María Teresa. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Sevilla, España. Año 2010. Pág. 53

14 Op.cit. Pág. 437.

1.3.3.2 Definición y sus características

Entre las definiciones para referirse a la discriminación laboral, la más idónea, correcta y completa, por entender que emana de la entidad más facultada para dar este tipo de consideraciones, es la que da la Organización Internacional del Trabajo (OIT) *“...El término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*¹⁵.

1.3.4 Derecho al trabajo versus discriminación laboral

Cuando se refiere al derecho del trabajo es por una sencilla razón: la discriminación ejercida por el empleador atento directamente contra este derecho. La discriminación laboral es la antítesis de todo principio de libertad de trabajo. No es posible tener una libertad de elección de trabajo cuando se discrimina en la obtención del mismo. Las normas existentes contra los actos discriminatorios en el empleo buscan que todas las personas, sin distinción alguna, tengan la oportunidad de obtener el bienestar mediante el trabajo remunerado.

1.3.5 Las luchas por las libertades humanas y el derecho a la no discriminación

“El Informe sobre desarrollo humano del año 2000 realizado por el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) comienza con las siete libertades, que a su entender, son pilares para la comisión de los Derechos Humanos. La primera de estas libertades es: Libertad de la discriminación por

15 Ramírez García, María Teresa. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Sevilla, España. Año 2010. Pág. 53

*motivos de género, raza, origen étnico, origen nacional o religión*¹⁶ La historia de los derechos humanos es la historia de las luchas humanas. Sí, las personas nacen con derecho a determinados derechos básicos, pero ni la realización ni el disfrute de esos derechos son automáticos. La historia cuenta como las personas han tenido que luchar por los derechos que les corresponden. La piedra angular de esa lucha ha sido siempre el activismo político y los movimientos populares, es decir, los movimientos nacionales de liberación, los movimientos campesinos, los movimientos de mujeres, los movimientos por los derechos de poblaciones indígenas. Con frecuencia el deseo ardiente la persona de ser libres y disfrutar de sus derechos fue lo que inició la lucha. Después, mucho más tarde, sobre la base de los logros populares, se realizó la formalización, legalización e institucionalización de esos derechos.

*“La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 fue un avance importantísimo que dio paso a una nueva era y la comunidad mundial asumió la realización de los derechos humanos como una cuestión de interés común y un objetivo colectivo de la humanidad”.*¹⁷

La integración mundial de naciones y pueblos ha constituido un segundo avance, como movimiento mundial ha afianzado los derechos humanos en las normas de las distintas culturas del mundo. Durante los últimos 50 años ha surgido un sistema internacional de derechos humanos y durante el último decenio ha aumentado rápidamente el número de adhesiones a dicho sistema. En 1990 sólo dos convenciones, La Convención Internacional sobre Eliminación de todas Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), habían sido ratificadas por más por más 100 de países. Actualmente cinco de los seis

16 Ibidem. Pág. 39

17 Ramírez García, María Teresa. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Sevilla, España. Año 2010. Pág. 87

principales pactos y convenciones de derechos humanos han sido ratificados por más de 140 países.

Además, el protocolo facultativo de la CEDAW permite ahora que tanto los individuos como los grupos presenten casos de discriminación por motivos de género.

1.3.6 Erradicación de la discriminación en pro de la igualdad

El carácter universal de las necesidades de la vida exige que todas las personas se traten de igual modo, sin discriminación. Ese principio de igualdad ha sido la fuerza impulsora de los derechos humanos y es también uno de los pilares del desarrollo humano que destaca la igualdad de oportunidades u opciones. Los movimientos sociales promovieron en el siglo XX el avance hacia la igualdad, con independencia del género, la raza, la religión, la etnia o la edad. Uno de los más notables ha sido el movimiento a favor de los derechos de la mujer, que data de varios siglos.

La lucha contra la discriminación también ha conducido al surgimiento de los movimientos de derechos civiles y en contra del racismo en todo el mundo. La igualdad ha sido una fuerza impulsadora en todos los movimientos importantes de liberación nacional que han luchado por la libre determinación en Asia, África y América Latina y El Caribe. Las luchas de los campesinos en Asia y América Latina y el Caribe también reclamaban el fin de la discriminación. Los movimientos de derechos civiles en los Estados Unidos durante los decenios de 1950 y 1960 lograron la eliminación de las leyes de segregación de los afroamericanos. En muchos casos las luchas trascendieron las fronteras nacionales para convertirse en luchas mundiales, como ocurrió con los movimientos de mujeres y de trabajadores.

Todo ello impulsó a una mayor igualdad y menor discriminación en las normas, los valores, las instituciones y los criterios jurídicos. Actualmente se valora más la tolerancia de otras personas. La diversidad es considerada como algo positivo y no como deficiencia. La gente aprecia el multiculturalismo y la solidaridad humana. Sin embargo, la discriminación sigue formando parte de nuestras vidas y esto es porque las normas pueden haber cambiado, pero no con suficiente rapidez ni en todas las esferas importantes. La no discriminación y la igualdad pueden haber sido reconocidas en las leyes, pero sigue existiendo discriminación en las políticas, la asignación de recursos y la prestación de servicios sociales públicos.

Por tanto, incluso con las normas nuevas, la discriminación y la desigualdad siguen difundidas en casi todos los países. Tal vez se reconozca oficialmente el derecho a la igualdad de salario, igualdad de oportunidades de empleo y de participación política, pero sin un mecanismo eficaz que haga cumplir esas leyes subsistirán las diferencias en esas esferas para las mujeres, las minorías étnicas y por motivos de credo.

1.3.7 Discriminación laboral en el ámbito internacional OIT.

La Organización del Trabajo ha sido la protectora internacional del derecho al trabajo, adoptando una serie de convenios que están dirigidos a prohibir prácticas discriminatorias en el trabajo. Entre sus convenios se encuentran los que tratan la discriminación laboral como tema principal:

- a) *“Sobre la libertad de sindicación y de negociación colectiva tenemos los convenios 87 y 98.*

- b) *Sobre la eliminación de la discriminación en el empleo u ocupación tenemos los convenios 100 y 111.*¹⁸

1.3.8 Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de desempleo

*“Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción alguna, tienen derecho al trabajo y a perseguir su bienestar material, y considerando además que la discriminación constituye una violación del derecho al trabajo; se prohíbe todo tipo de discriminación en el trabajo que tienda a quebrantar el derecho de igualdad. Considera como motivos de discriminación las distinciones que se realicen en razón de la raza, color, sexo, edad, religión, ascendencia nacional, opinión política u origen social”*¹⁹.

1.3.9 Generalidades de la discriminación laboral.

Es casi imposible negar que la existencia de discriminación basada en sexo, raza, edad, clase social, religión o ascendencia nacional se ha manifestado desde siempre, lo que la convierte en un fenómeno muy arraigado dentro de la sociedad, y es por este mismo motivo que aunque se ha avanzado bastante en el campo de la equidad y la igualdad en los últimos años, aún falta mucho terreno por recorrer. Todavía es posible observar casos en los que las diferencias de ciertas categorías de individuos hacen que estos tengan oportunidades significativamente distintas a las de otros.

Los derechos laborales se centran no sólo en asegurar medios de vida, sino también en proteger contra la discriminación en el trabajo y contra la explotación. Un hecho que ayuda a esta discriminación en el trabajo viene dada

18 Teklé, Tzehainesh. Derecho del Trabajo y Protección de los Trabajadores en Países en Desarrollo. Edición I, Argentina. Año 2012, Pág. 233

19 Op.Cit. Pág. 133

por razones sociales y culturales muy enraizadas en las sociedades, la separación evidente de las clases sociales es un ejemplo del mismo.

La discriminación laboral en Guatemala es una realidad que si bien es cierto que no llega a los parámetros de escándalo nacional, si es cierto que en los casos que se da se mantiene oculta, y su impunidad es su consecuencia.

1.3.10 Discriminación salarial.

*“Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad, implica, por ejemplo, que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aun cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad”.*²⁰

1.3.11 Discriminación en el empleo

*“Es la típica discriminación laboral que se da cuando a igualdad de condiciones se prefiere (o se descarta) a una persona por una característica ajena a lo requerido por el puesto.”*²¹

1.3.12 Discriminación ocupacional

*“Significa que algunos grupos de la sociedad están limitados a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificados para ello y lógicamente su escala salarial será baja”*²².

20 Escot, Lorenzo. Discriminación salarial de Género en el Mercado Laboral. Universidad Complutense de Madrid. España. Año 2010, Pág. 215

21 Ibidem. Pág.118

22 Ibídem Pág. 323

1.3.13 Discriminación en la adquisición de capital humano

Se presenta cuando se tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad. Este caso se observa con frecuencia en las mujeres donde las tradiciones sociales han jugado muy importante, ya que muchos padres tienen la concepción que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado. Por otra parte, existen casos en los que familias con escasos recursos y con varios hijos donde se da prioridad a la educación de los hijos varones; incluso si se tiene la posibilidad de dar una buena educación a las mujeres los padres pueden tender a invertir poco en esta, dada la discriminación existente contra la mujer en el mercado laboral, lo que impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres.

1.3.14 Tipificación de la discriminación laboral

Como toda infracción al derecho, la discriminación laboral debe contener unos elementos que nos permitan tipificarla, para conocer en cuales casos se produce y en cuáles no.

1.3.15 Selección de personal

Sistema de selección

El concepto global de selección consta de una serie de pasos, en ocasiones, el proceso puede hacerse muy simple, especialmente cuando se seleccionan empleados de la organización para llenar vacantes internas. Mediante los sistemas de selección internas se pueden equiparar el capital humano con potencial de promoción por una parte, y las vacantes disponibles,

por la otra. Lo empleados con más características compatibles con el puesto (y por lo tanto, con más alta puntuación) se consideran los candidatos idóneos. A pesar de algunas limitaciones, por ejemplo, que los programas no consideran factores como el deseo del empleado por aceptar el puesto, estos sistemas han tenido gran difusión.

*“Es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la empresa”.*²³ Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. Esta fase implica una serie de pasos que añaden complejidad a la decisión de contratar y consumen cierto tiempo. Estos factores pueden resultar irritantes, tanto para los candidatos, que desean iniciar de inmediato, como para los gerentes de los departamentos con vacantes. El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que se hace una convocatoria donde se publica el perfil del puesto de una plaza vacante que la institución busca sustituir; esto puede ser a través de medios escritos, redes sociales, radio, ferias de empleo, tanto del gobierno central como iniciativas extranjeras, una vez culminada esta fase inicia la labor del reclutamiento a través de los candidatos que aplican para la plaza esto por medio del análisis curricular. Para hacer el análisis curricular se cuenta con un perfil de puesto en donde se valora experiencia laboral, formación académica, estabilidad laboral, compromisos económicos y familiares esta información es vital para que el reclutador determine si el candidato aunque sea mayor a la edad solicitada por su proveedor interno decida seguir con el proceso de acuerdo a las aptitudes y habilidades que presenta el candidato, estando consciente de que pueda seguir con la fase final del proceso de contratación o no.

23 Op.Cit. Pág. 76

CAPÍTULO II

2.1 Enfoque y modelo de investigación

En este trabajo se ha realizado un modelo de investigación cuantitativo con un enfoque de una sola medición. Descrita de ésta manera se puede decir que en el enfoque cuantitativo, el investigador utiliza un diseño de análisis en un contexto en particular o para aportar evidencia respecto de los lineamientos de la investigación. Para visualizar más claramente el asunto del diseño, se optó por la de enfoque de una sola medición o también conocida como experimental.

Sobre la investigación cuantitativa es posible encontrar diferentes clasificaciones de los diseños. En este caso se aplicaron los instrumentos para observar y recolectar la información necesaria para lograr cuantificar los resultados, cabe indicar que este enfoque no cumple con los requisitos de un experimento “puro” ya que no hubo manipulación directamente ni tampoco existió un grupo control, sino que se midieron solamente las respuestas dadas.

2.2 TÉCNICAS

2.2.1 Técnicas de muestreo

Muestreo intencional

En este estudio se trabajó con 50 personas que fueron intencionalmente seleccionados y consistió en escoger a las personas a entrevistar siguiendo los criterios de inclusión de ser todas denunciante entre los 35 y 60 años y que ninguno poseía un empleo.

2.2.2 Técnicas de recolección de datos

Encuesta

Consistió en una serie de 11 preguntas las cuáles fueron respondidas de manera directa, en donde se evaluaron los indicadores emocionales y conductuales de las personas que se presentaron a las instalaciones del Ministerio de Trabajo con problemáticas y gestiones personales. La técnica fue realizada en un tiempo de 30 a 35 minutos por persona. Con la técnica se logró determinar el nivel de discriminación laboral y su relación al factor edad en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la identificación de los factores por los que les es negado el derecho laboral a personas mayores de 35 años el objetivo de la Encuesta es recoger información cuantitativa que consiste en interrogar a los integrantes de una muestra, sobre la base de un cuestionario perfectamente estructurado.

Observación

Fue utilizada para observar algunas conductas y reflejos en el estado de ánimo de los usuarios estableciendo la existencia de discriminación laboral en las personas que asisten en busca de ayuda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Entrevista

La entrevista cuenta con 6 preguntas que se aplicaron de forma individual a cada una de las personas seleccionadas y que eran parte del personal de la Institución. Se realizó en una oficina facilitada para evitar interrupciones, logrando establecer la existencia de discriminación laboral en las personas que asisten en busca de ayuda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; además se identificaron cuáles son los factores por los que les es negado el derecho laboral a personas mayores de 35 años y que buscan ayuda a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.2.3 Técnicas de análisis de datos

En esta parte se presentaron los resultados y los hallazgos más importantes de la presente investigación. Los resultados se generaron por medio de gráficas pie que permiten las interpretaciones de la información, esto desde el enfoque descriptivo. Una vez recogida la muestra probabilística, se obtuvo un valor aproximado como resultado del conocimiento acerca del objeto de estudio.

2.3 Instrumentos

Encuesta

El instrumento consistió en una serie de 11 preguntas con dos opciones, marcándose si se estaba de acuerdo o en desacuerdo con la afirmación, siendo la respuesta de SI o NO, fueron respondidas de forma directa de manera personal. Este instrumento fue facilitado y realizado en un tiempo de 30 minutos con sus debidas instrucciones midiendo los siguientes indicadores:

Desempleo: Paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo.

Discriminación: El término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos religiosos, raciales, políticos, edad, sexo, de afiliación y otros.

Factores emocionales laborales: En el ámbito laboral, se denomina estrés laboral a un conjunto de reacciones nocivas tanto físicas como emocionales que concurren cuando las exigencias del trabajo superan a las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.

Desvalorización laboral: Llamado así a las condiciones hacia los trabajadores que tienen dificultades para acceder a un puesto de trabajo, donde el capital o empresarios, se aprovechan de esta situación de exceso de oferta de trabajo, para desvalorizar salarios y condiciones laborales.

Ficha de observación

Fue utilizada para observar algunos cambios en el estado de ánimo y se aplicó paralelamente con la encuesta y entrevista. La ficha se constituyó en el registro de los datos generales de la muestra, luego el detalle de lo observado donde se describieron las diferentes conductas observadas. A continuación se registraron los siguientes indicadores:

Emociones: Es un estado afectivo que experimentamos, una reacción subjetiva al ambiente que viene acompañado de cambios (fisiológicos y endocrinos) de origen innato, influenciados por la experiencia.

Empatía: Es la capacidad cognitiva de percibir en un contexto común lo que otro individuo puede sentir. También es un sentimiento de participación afectiva de una persona en la realidad que afecta a otra.

Desinformación: Es la acción de procurar en los sujetos el desconocimiento o ignorancia y evitar la circulación o conocimiento de datos, argumentos, noticias o información.

Entrevista

La entrevista cuenta con 6 preguntas que se aplicaron de forma individual a cada una de las personas seleccionadas y que son parte del personal de la Institución. Esta se realizó en una oficina facilitada por MINTRAB, realizado en un tiempo de 15 minutos, esto con el afán de establecer la existencia de discriminación laboral en las personas que asisten en busca de ayuda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y se identificaron cuáles son los factores por los que les es negado el derecho laboral a personas mayores de 35 años,

además se establecieron algunos lineamientos encontrados para erradicar la discriminación laboral en personas mayores de 35 años. El instrumento se constituyó de preguntas abiertas para generar amplitud en las respuestas, midiendo los siguientes indicadores:

Desempleo: Paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo.

Discriminación: El término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos religiosos, raciales, políticos, edad, sexo, de afiliación y otros.

2.4 Operalización de los objetivos

Objetivos	Variables	Técnicas	Instrumentos
Establecer la existencia de discriminación laboral en las personas que asisten en busca de ayuda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	Discriminación Laboral	Observación directa Entrevista Encuesta	Observación realizada paralela a la encuesta
Determinar el nivel de discriminación laboral y su relación al factor edad en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	Nivel de discriminación laboral Relación Edad	Encuesta Observación directa	Encuesta:
Identificar cuáles son los factores por los que se les es negado el derecho laboral a personas mayores de 35 años y que buscan ayuda a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	Cambios conductuales Factores emocionales. Desvalorización	Encuesta Entrevista	Encuesta Guía de entrevista
Establecer lineamientos generales para erradicar la discriminación laboral en personas mayores de 35 años, que no califican para acceder a una Plaza de Trabajo y que asisten al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en búsqueda de una oportunidad laboral.	Lineamientos Erradicación Discriminación laboral	Entrevista	Guía de entrevista

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 Características del lugar y la población

3.1.1 Características del lugar:

Se llevó a cabo en Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Situada en la 7 avenida de la zona 9 de la ciudad de Guatemala. El Ministerio está constituido en los 22 departamentos del país, en todas las oficinas departamentales existe la Oficina de Inspección General de Trabajo Adulto Mayor y Empleo. El edificio se constituye de 10 niveles sin embargo el MINTRAB, ocupa solo ocho niveles distribuidos de la siguiente manera:

En el 1er. nivel, se emplea para la Dirección General de Empleo, en este nivel trabajan 17 personas, además se encuentra la oficina de cálculo y prestaciones en donde atienden 10 persona, luego se puede observar la oficina de permiso a menores de edad atendida por 4 personas; Para el segundo nivel, se encuentra localizado la Dirección de Recreación atendida por 12 personas. En el lado derecho se puede encontrar la Oficina de Inspección General de Trabajo, constituido por 20 trabajadores y de lado se encuentra el Departamento de Conciliaciones atendida por 7 personas.

El tercer nivel se constituye de la Oficina de Despacho Superior donde laboran 5 personas, así también se encuentra al lado la oficina del Viceministerio uno, al siguiente lado está la atención de Viceministro dos y por último la oficina tres del mismo despacho, siempre atendido por 4 personas. En el siguiente nivel se encuentra la oficina de Dirección General de Previsión, desde luego el

Departamento de Higiene, al frente se puede ver la oficina de Pueblos Indígenas, la oficina de Auditoría Interna, Mujer Trabajadora, Dirección de Soporte Informático, Secretaria General y por último la Oficina de Comunicación social, haciendo un total de 41 trabajadores en conjunto atendiendo sus oficinas correspondientes.

Para los últimos dos niveles, es decir en el nivel 7, puede localizarse Departamento de Compras atendido por 7 personas, la oficina de Salarios con 5 personas, Registro Laboral 6 personas, luego se ubica la Dirección Administrativa constituido por 11 personas, no dejando de lado la Dirección de Recursos Humanos con 15 personas, Asesoría Jurídica y Procuraduría de la Defensa conciliando un total de 10 personas. La Dirección Financiera, Presupuesto, Contabilidad, Tesorería, permiso a extranjeros y ONAM están localizados en el octavo nivel, así también, el área de Estadística, Planificación haciendo un total de 35 personas. En la mayoría de sus oficinas se atiende en un horario de ocho de la mañana a diecisiete horas de lunes a viernes y se atiende público general que tenga dudas sobre el tema laboral.

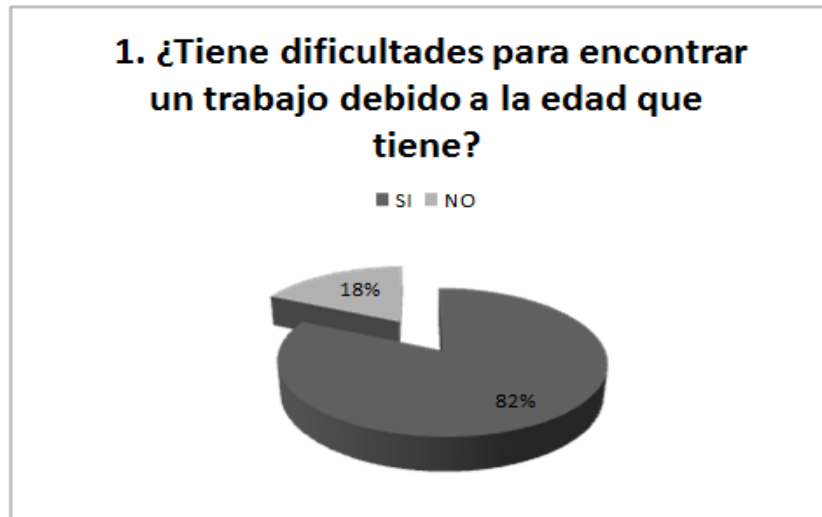
3.1.2 Características de la población

En este estudio se trabajó con hombres y mujeres con un nivel socioeconómico medio y bajo, con las edades comprendidas entre los 35 y 60 años de edad, todos ellos llegando a consultas y denuncias laborales, conciliaciones laborales, control, servicio y foleaje de libros salariales, autorizaciones de permisos laborales de extranjeros entre otros. En la muestra se pudo percibir que en su mayoría eran mayores de 35 años de edad, en muchos casos introvertidos y poco comunicativos, se mostraron tímidos, siempre con poca información acerca del área laboral. Además en la población se pudieron observar algunas conductas de baja autoestima, sentimientos de inferioridad y posiblemente de culpa, sentimiento de indignidad, tristeza y frustración.

3.2 Presentación y análisis de resultados

Presentación de resultados de la encuesta

Gráfica 1

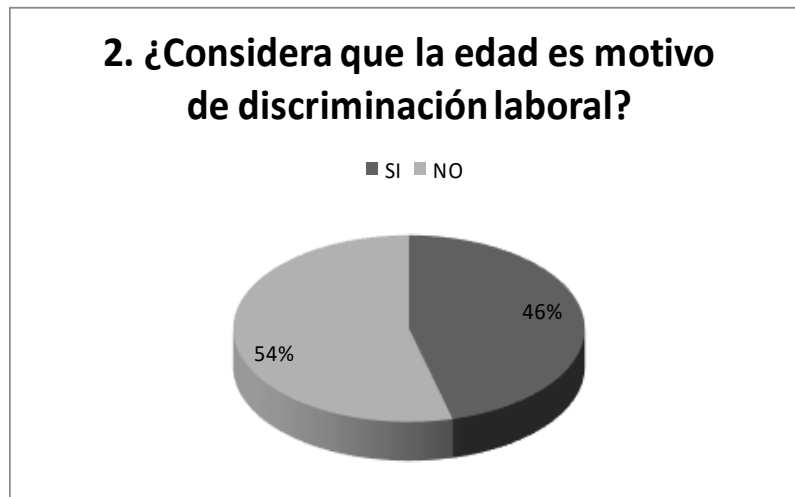


Fuente: Datos obtenidos de encuestas aplicadas a personas mayores de 35 años que asisten al Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Descripción: El resultado de la presente gráfica indica que un 18% de la población no ha tenido dificultades para encontrar un trabajo por la edad que tiene, sin embargo un 82% ha tenido dificultades para encontrar una oportunidad laboral.

Interpretación: La edad implica una situación de que además puede verse relacionado con la experiencia, sin embargo parece ser que por las respuestas, que se hace determinante la edad de los candidatos, claro está que cada perfil es adaptado al tipo de obligaciones y responsabilidades laborales, por lo que se vuelve importante que se considere en el proceso de selección las edades tanto de los jóvenes adultos, como, a los mayores de 35 años.

Gráfica 2.

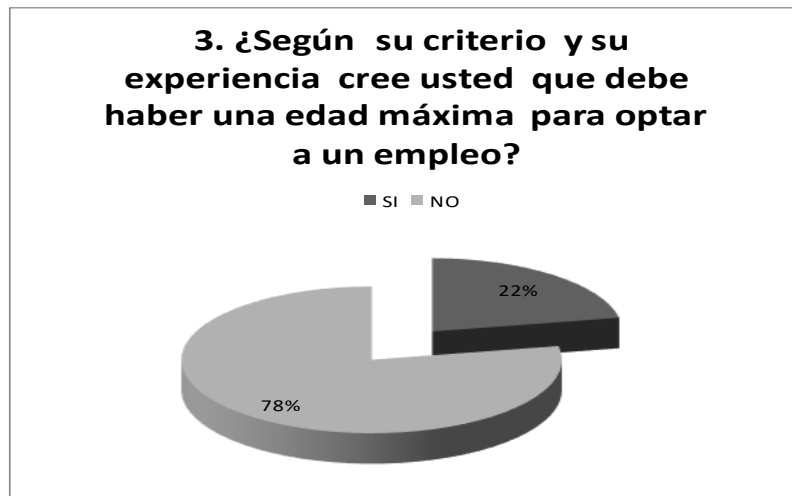


Fuente: Datos obtenidos de encuestas aplicadas a Personas mayores de 35 años que asisten al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Descripción: En la gráfica actual se evidencia que el 54% de la población de estudio considera que la edad no es motivo de discriminación laboral, siendo el 46% restante los que si consideran que la edad es motivo de discriminación laboral.

Interpretación: A diferencia del factor de la edad, los hechos de discriminación laboral al parecer no se reflejan de manera inmediata en los procesos de reclutamiento, más bien, al final de la etapa de selección es donde se evidencia el rechazo, es importante que se implemente nuevos sistemas de selección que permitan ampliar el parámetro de edades de selección y oportunidades de trabajo.

Gráfica 3

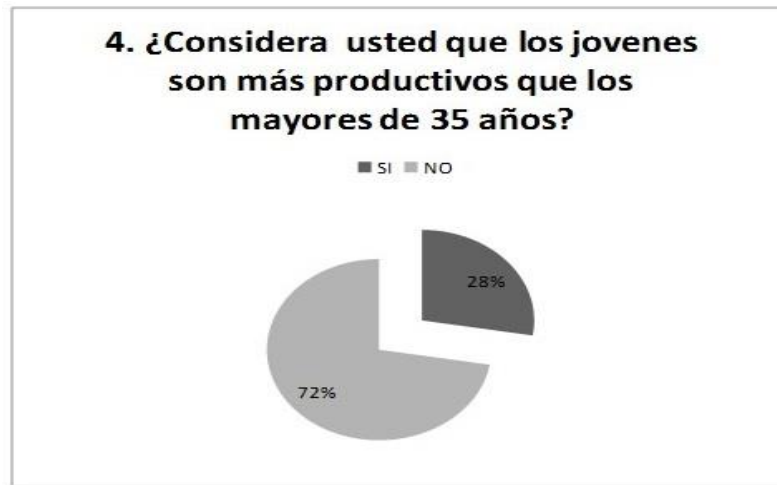


Fuente: Datos obtenidos de encuestas aplicadas a Personas mayores de 35 años que asisten al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Descripción: La gráfica indica que del 100% de población encuestada el 78% responde que a su criterio no debe de haber una edad máxima para optar a un empleo y un 22% indicó que sí debe haber una edad máxima para optar a un empleo.

Interpretación: Según los encuestados no debe existir una edad para solicitar empleo, sin embargo se debe entender que las necesidades de una empresa requieren de ciertos perfiles, por lo tanto es importante que se manifieste la transparencia y una comunicación de doble vía sobre la necesidades de la plaza vacante y es importante que se realicen la capacitación en ambos lados, empleador y empleados. El otro 22 por ciento indica que sí debe haber una edad límite para acceder a una oportunidad laboral considerando que existen perfiles específicos en los que se requiere una preparación técnica y profesional como parte de lo que exija empresa.

Gráfica 4

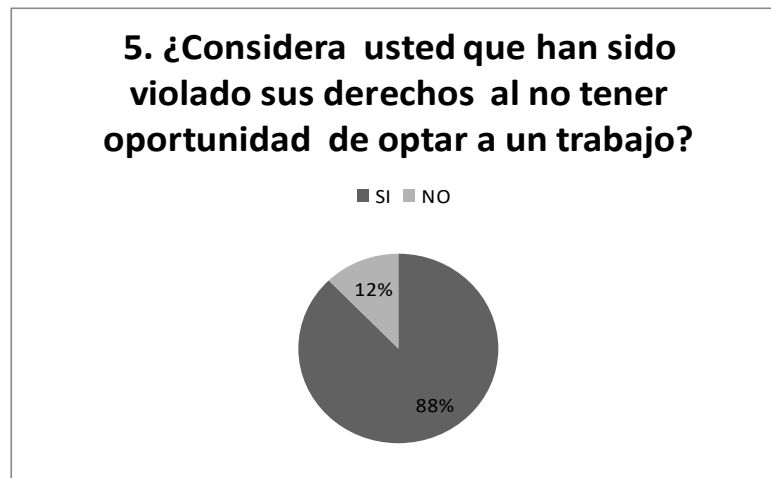


Fuente: Datos obtenidos de encuestas aplicadas a Personas mayores de 35 años que asisten al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Descripción: En la presente gráfica el 72% de los encuestados no considera que los jóvenes sean más productivos que los mayores de 35 años y el 28 % considera que los jóvenes son más productivos que los mayores de 35 años.

Interpretación: Las empresas considera en el proceso de selección diversos factores entre ellos la edad, sin embargo en éste estudio se puede encontrar que la mayoría cree que la productividad es relativa a la edad, esto contiene un significado generado en dos vías. En la primera, hace énfasis en que los jóvenes pueden ser responsables o irresponsables mediante a sus principios y ética profesional aplicada en el área laboral, lo cual puede hacer que se conceptualice que no necesariamente sea productivo, mientras el segundo enfoque los adultos mayores de 35 años de acuerdo a sus responsabilidades, obligaciones y situaciones sociales, pueden ser más productivos. Los dos enfoques pueden contener cierto grado de razonamiento, aunque se debe entender que la productividad, tendrá más que ver con las habilidad y destrezas bien aplicadas con una técnica bien aprendida, por tanto, en este estudio se revela una necesidad por encima de la autoevaluación que se debe hacer cada individuo para poder aplicar a su propia productividad que éste de acuerdo con su edad.

Gráfica 5

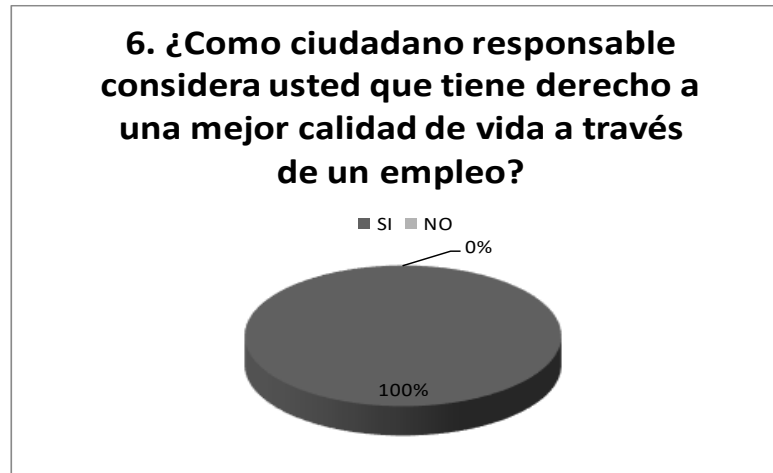


Fuente: Datos obtenidos de encuestas aplicadas a Personas mayores de 35 años que asisten al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Descripción: En la presente gráfica se evidencia que el 88% de los encuestados considera que se han violado sus derechos al no tener una oportunidad de optar a un trabajo y un 12% considera que no han sido violados sus derechos.

Interpretación: La muestra ha indicado que el desempleo afecta enormemente a las personas en cuanto al crecimiento y desarrollo personal, además que el derecho humano es perjudicado cuando no se pierde la libertad de trabajar y la voluntad e iniciativa de progreso. Existe una nivel de afectación en un 88 por ciento, lo que significa, que los guatemaltecos sobre todo mayores de 35 años, quienes sostiene una familia, no tienen acceso o les es difícil sobresalir en el área laboral y esto conlleva un impacto negativo en el presupuesto familiar, en la sostenibilidad de su familia en temas como la salud, educación, alimentación, entre otros, lo cual conllevará a verse forzados a aceptar trabajos que se puedan catalogar como denigrantes y de mano de obra barata. Por otro lado, se observa una mínima parte que no ve la discriminación de edad como una violencia, lo que tiene que ver con el bajo nivel de responsabilidad, el grado de optimismo para encontrar la oportunidad laboral y la edad promedio con que se cuenta.

Gráfica 6

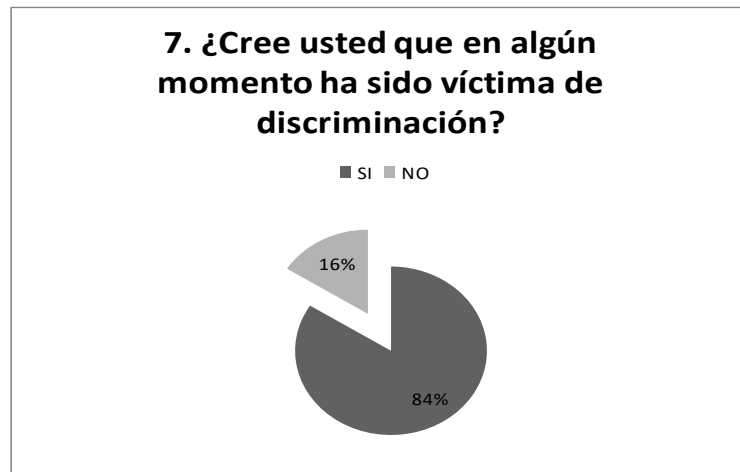


Fuente: Datos obtenidos de encuestas aplicadas a Personas mayores de 35 años que asisten al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Descripción: El 100% de la población encuestada indicó que tiene derecho a una mejor calidad de vida a través de un empleo.

Interpretación: El empleo dignifica al ser humano, decir que se tiene derecho es una de las bases de desarrollo de cualquier país, aunque por muchos años ha existido generación de empleo, parece ser que se ha perdido el sentido de responsabilidad social y la necesidad de mano de obra para la empresa. Un colaborador, un empleado o simplemente aquella persona que ejerce el apoyo necesario para el alcance de la productividad de la empresa, merece sentir que su calidad de vida y progreso se logran con su propio trabajo, pero en la muestra se puede evidenciar que aún no logran la calidad de vida esperada dado que no se tiene un empleo digno.

Gráfica 7



Fuente: Datos obtenidos de encuestas aplicadas a Personas mayores de 35 años que asisten al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Interpretación: En la presente gráfica el 84% de los encuestados indicaron que habían sido víctimas de discriminación y un 16% restante indicó que no lo habían sido.

Descripción: La discriminación ha sido uno de los temas problemáticos que afecta el desarrollo y el progreso de los guatemaltecos, se puede observar que el 84 por ciento de ellos se siente discriminado, por una u otra razón se vive en un país con poca tolerancia, sobre todo en la aplicación a un empleo. Decir que una persona no es capaz de realizar una tarea por su aspecto físico u orígenes es referencia de discriminación, reflejándola falta de ética, principios y profesionalismo en la selección de personal, parece es tomado como un indicador, lo ideal deberá ser recurrir a las pruebas de desempeño, de manera que sea objetiva, experimentada y con resultados verídicos y que no exista influencia en los prejuicios o criterios selectivos limitantes.

Gráfica 8

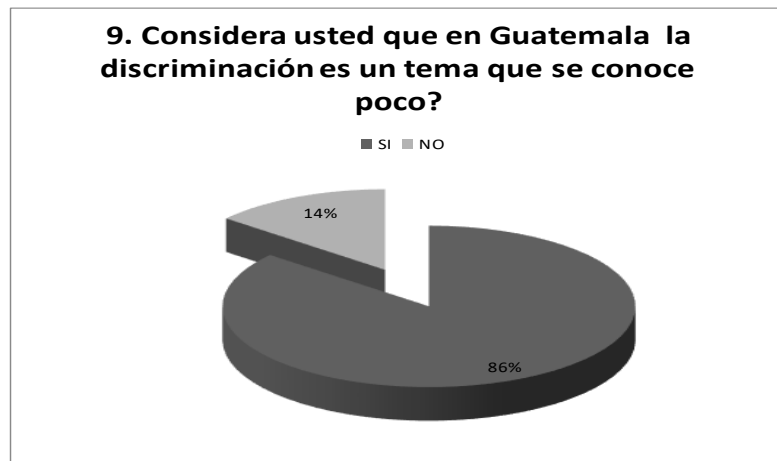


Fuente: Datos obtenidos de encuestas aplicadas a Personas mayores de 35 años que asisten al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Descripción: En la gráfica se indica que del 100% de la población encuestada el 98% indicó que debe haber regulación en contra de la discriminación y un 2% que no debe haber algún tipo de regulación en el tema de discriminación.

Interpretación: La necesidades de trabajo y de lograr encajar en alguna de ellas permite que muchas personas apliquen a puestos que no son ideales o reconfortantes en su retribución económica, por lo tanto se vuelve evidente la discriminación laboral, vale decir que en ambos casos si debe mantener un mecanismo de regulación y lineamientos que permitan al candidato tener la información clara y precisa del trabajo que va a realizar, sin embargo en Guatemala, aún no se han realizado regulaciones propiamente enfocadas al área laboral.

Gráfica 9

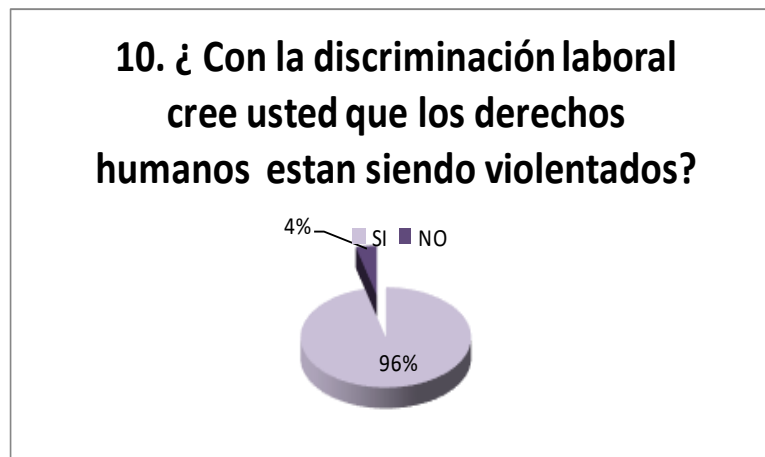


Fuente: Datos obtenidos de encuestas aplicadas a Personas mayores de 35 años que asisten al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Descripción: En la gráfica actual se evidencia que el 14% de la población encuestada considera que en Guatemala el tema de la Discriminación no se conoce poco y el 86% indico que si es un tema que se conoce poco.

Interpretación: La discriminación es una problemática en el que aún no se han tomado medidas de prevención en la sociedad guatemalteca derivado a que las personas desconocen parcial o totalmente las distintas formas en que pueden llegar a ser discriminadas, sin embargo parece ser que si perciben y validan que han sido rechazados o que han sido vulnerados en sus derechos como ciudadanos guatemaltecos, es necesario realizar campañas de sensibilización que promuevan la erradicación de las diferentes formas de discriminación.

Gráfica 10



Fuente: Datos obtenidos de encuestas aplicadas a Personas mayores de 35 años que asisten al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Descripción: El 4% de la población indicó que no están siendo violados sus derechos humanos y el 96% indicó que si están siendo violados sus derechos humanos

Interpretación: Las personas según este estudio, perciben que al existir discriminación laboral también se está violentando el derecho humano, derivado de las necesidades que se deben suplir por parte de un Estado, en el país no se cumple con el bienestar para sus ciudadanos. El derecho al trabajo y garantizar calidad de vida en cada uno de los guatemaltecos es un derecho innegable, y esto no se cumple dado que no existen oportunidades laborales, académicas, de emprendimiento y si bien es cierto, la obligación de una persona es un trabajo bajo su propia responsabilidad, dependiendo de las necesidades económicas, aún el Estado no se preocupa en generar capacitación, ni orientación. Por otro lado la personas que se encarga de realizar la selección, parece ser idealista en cuanto a sus candidatos, mientras, el candidato necesita urgentemente una guía para lograr una mejora laboral.

3.3 Análisis general

El empleo dignifica al ser humano, decir que se tiene derecho es una de las bases de desarrollo de cualquier país, aunque por muchos años ha existido generación de empleo, parece ser que se ha perdido el sentido de responsabilidad social y la necesidad de mano de obra. Un colaborador, un empleado o simplemente aquella persona que ejerce el apoyo necesario para el alcance de la productividad de la empresa, merece sentir que su calidad de vida y progreso se logran con su propio trabajo, esto haciendo referencia al desarrollo mutuo entre empleador y empleado.

Uno de los factores encontrados en éste estudio con respecto a los factores por la negación laboral, es la discriminación laboral en personas mayores de 35 años en el proceso de selección, que se vuelve de mayor impacto en la sociedad guatemalteca, dado que ésta problemática repercute en los derechos humanos desde una calidad de vida al no poder optar a un trabajo digno, luego se demuestra que el desempleo afecta directamente el crecimiento y desarrollo personal, además de perjudicar el desarrollo de mano de obra del país. Se evidencia la pérdida de iniciativa y emprendimiento en las personas que siguen buscando un empleo, por lo tanto provoca un alto grado de resignación y frustración en los guatemaltecos.

La emigración es un tema que está ligado al desempleo, se encuentra representado en la falta de calidad de vida, en la poca seguridad económica y en las necesidades que tiene cada persona para sobrevivir, esto implica que la mayoría de los guatemaltecos que se dirigen a la capital aún les hace falta una oportunidad, además de tener centralizado la mayoría de instituciones tanto privadas o del estado, por tanto viajar del interior, genera sobre población y por ende pocas oportunidades laborales.

Se encontró que efectivamente sí se genera violencia en los derechos humanos en relación al nivel de discriminación con respecto a la edad y se percibe que este hecho deviene de que no existe capacitación ni orientación de la personas que se encarga de realizar la selección, entonces la administración laboral es idealista en cuanto a sus candidatos, por otro lado, el candidato necesita prepararse mental, emocional y profesionalmente, no necesariamente académicamente, que por supuesto está clara la importancia que tiene en el curriculum, sin embargo, deberá existir una preparación técnica, específica y en comunión con los propósitos que tiene el desempleado.

Cada una de estas personas presentan temor cuando son citados a una entrevista laboral, esto por el mismo reclutamiento no productivo ni comunicativo, dada la importancia de primer filtro y las políticas de una empresa, es relevante que se mejoren la atención y comunicación con el candidato hasta el final del proceso, además del temor, existe poco fortalecimiento e inversión en el capital humano, no solo por parte del empleador, existe también la percepción que tiene el mismo desempleado hacia sus habilidades y destrezas, factores que también se necesitan reforzar.

Otro factor encontrado es que aún no se está claro en el MINTRAB, cuáles son los lineamientos generales para erradicar la discriminación laboral en personas mayores de 35 años, que no califican para optar a una oportunidad laboral, dadas las circunstancias, la muestra indicó que la discriminación es un hecho que aún no se ha trabajado dentro y fuera de la sociedad guatemalteca, las personas desconocen parcial o totalmente las distintas maneras en que pueden llegar a ser discriminadas, sin embargo parece ser que sienten y validan que han sido rechazados o que han sido vulnerados en sus derechos, para esto

generalmente se hace necesario la capacitación de personal de recursos humanos y la responsabilidad empresarial con su propio colaborador.

La importancia de éste estudio radica en que se estableció la existencia de discriminación laboral en personas que asisten y buscan ayuda en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Siendo ésta una afección que repercute en los desempleados, para lograr minimizar y en algún momento erradicar la discriminación laboral en personas mayores de 35 años será imperante la objetividad en el manejo adecuado y ético en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

La discriminación laboral a las personas mayores de 35 años, si afecta su sistema de vida, ya que provoca cambios conductuales. Estos cambios pueden ser frustración, tristeza, baja autoestima. Otros por su parte prefieren seguir buscando alguna oportunidad aunque no necesariamente sea el perfil que manejan, pero con mayor resiliencia para sobre pasar ésta etapa.

Se establece la existencia de discriminación laboral en las personas que asisten en búsqueda de ayuda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social , lo que refiere mayor esfuerzo por parte de los desempleados quienes deberán romper paradigma, lograr demostrar con su preparación que pueden ocupar puestos que le permitan tener una calidad de vida. Sin embargo el sentimiento de desvalorización no le permite a la persona lograr los propósitos y metas laborales y personales.

El nivel de discriminación laboral existe en relación a la edad, además se ha evidenciado que mediante esta discriminación el empleador no toma en cuenta el nivel de inteligencia, de experiencia o habilidades sino se rige en aspectos como la religión, grupo social al que pertenece, la forma física, entre otros detalles que bien pueden ser parte de un procesos de selección, pero no son lineamientos fundamentados por los que se debería rechazar a un candidato.

Existen diversos factores por los que se les es negado el derecho laboral a personas mayores de 35 años, como la edad, el origen y siendo un tema relevante que ha demostrado el estudio, es que la emigración desde el interior es uno de los determinantes para que el candidato sea tomado o no en cuenta para

el procesos de empleo, lo que genera han generado sentimientos de desvalorización que no le permiten a la persona lograr los propósitos y metas laborales y personales.

Los lineamientos generales para minimizar o erradicar la discriminación laboral en personas mayores de 35 años, será un proceso que no solo compete al Ministerio de Trabajo, sino también a entidades privadas y no gubernamentales, que le permiten una oportunidad laboral a los ciudadanos guatemaltecos.

4.2 RECOMENDACIONES

A MINTRAB:

Es necesario que se generen un sistemas de filtro con las personas que asisten en buscan de ayuda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre todo en personas mayores de 35 años en donde exista diversidad y equidad que cubran plazas apostando por la experiencia.

A RECURSOS HUMANOS:

Es necesario un programa de capacitación dirigido al área de recurso humanos en niveles micro, mediano y empresas en general, en los temas de discriminación laboral y los derechos humanos, equidad, entre otros temas.

Para lograr minimizar y en algún momento erradicar la discriminación laboral en personas mayores de 35 años será imperante la objetividad en el manejo adecuado y ético en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

A PROFESIONAL PSICOLOGO:

Se recomienda que exista una orientación o guía para las personas mayores de 35 años donde se minimice sentimientos de desvalorización de manera que le permitan a la persona lograr los propósitos y metas laborales y personales.

BIBLIOGRAFIA

Asociación amigos del país. Historia General de Guatemala. Guatemala Tomo IV. Año 2010. Pp.115.

Carrillo Padilla. Ana Lorena. Sufridas hijas del pueblo: la huelga de las escogedoras de café de 1925 en Guatemala. Revista Mesoamérica Número 27. 1994. Pág.123

Del Olmo Gutiérrez. Filosofía y Teoría Social., Tomo I. Universidad de Chile Chile. Año 2007. Pág. 437

Edgar, Reyes. Evaluación de la Sostenibilidad en Guatemala, FLACSO Guatemala. Año 1997. Pág.226

Escot, Lorenzo. Discriminación salarial de Género en el Mercado Laboral. Universidad Complutense de Madrid. España. Año 2010, Pág. 323.

Instituto Nacional de Estadísticas. Consultado el 11 de marzo 2015. [en línea] <https://www.ine.gob.gt/index.php/sistema-nacional>. Año 1998. Pág.1

Jiménez, Rodrigo, Janina Fernández. La igualdad de género en el derecho laboral centroamericano/ OIT. Oficina Internacional del Trabajo para Centroamerica, Haiti, panamá y Republica Dominicana, San José, costa rica. ISBN – 9977-25-126-6. pp.177.

Ramírez García, María Teresa. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Sevilla, España. Año 2010. Pág. 53

Teklé, Tzehainesh. Derecho del Trabajo y Protección de los Trabajadores en Países en Desarrollo. Edición I, Argentina. Año 2012, Pág. 688

Werther, William B et.al. Administración de Personal y Recursos Humanos Mc Graw Hill. Edición 5, México. Año 1996. Pág. 238